

PENGEMBANGAN MODEL MOTIVATION BOOK (MOTIBOO) DALAM RANGKA PENINGKATAN MOTIVASI: SEBUAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (R&D) TERHADAP KARYAWAN LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA

Hegar Harini¹

ABSTRACT *The model of Motivation Book (MOTIBOO) is a literature that focused on the employee motivation, which developed by Borg and Gall, (1983). The purpose of this study is to give more contribution on the field of knowledge of motivation, and gain the practical experience on the employee motivation. This study employed the methodology that used by Borg and Gall to analysed the motivation. It consisted of four stages : 1) pre research; 2) planning; 3) development, field analysis, model test review and; 4) post research. I picked this model, as the objective of study which analysed the motivation of IBI employees. Closely relates to the method of Borg and Gall, it also gave more flexible measurement to observe the employee attitude to perform their works. This analysis resulted the data that MOTIBOO can be used as an alternative method in order to improve the employee motivation in IBI, and it can increase the employee performance.*

Keywords: *Model of motivation book, Employee motivation, employee performan, Borg and Gall.*

PENDAHULUAN

Sebagai individu, manusia mempunyai peranan yang sangat penting, baik dalam mengelola diri sendiri, juga sebagai bagian dari lingkungan yang lebih besar, yaitu organisasi. Motivasi individu dalam suatu organisasi tidak dapat berjalan sendiri tanpa adanya peran dan dukungan dari pimpinan dan individu lainnya. Motivasi merupakan kekuatan dari individu dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri individu (motivasi internal) maupun dari luar individu (motivasi eksternal). Sebagai dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang, dorongan ini berada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Proses pengelolaan motivasi dari individu untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar untuk mencapai tujuan organisasi menjadi sangat penting. Diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi dan kemampuan teknik menciptakan situasi yang mendorong individu untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi dalam dunia kerja bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Tingkat keberhasilan dari organisasi dalam memotivasi karyawan dapat diukur melalui tingkat produktivitas. Tingkat produktivitas tergantung pada kemauan para pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, peran pimpinan dalam memotivasi pegawai untuk menjalankan tugasnya, serta pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Sinergi dari ketiga komponen ini diharapkan akan memberikan saling pengertian dan kerjasama yang baik dalam upaya mewujudkan

¹ Karyawan BI

tujuan organisasi. Motivasi sangat penting dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dan memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan dan pimpinan. Suatu organisasi dapat merugi disebabkan karena karyawannya tidak memiliki motivasi yang baik, dapat terjadi dalam berbagai bentuk tindakan atau perbuatan yang merugikan organisasi, sebagai contoh adalah pemogokan kerja, kecelakaan kerja, kelalaian kerja dan tidak disiplinnya pegawai dalam melakukan pekerjaan. Motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat ekstrinsik – intrinsik. John M. Ivancevich (2008:117) *Based on Hygiene Factors* (1) *pay*, (2) *status*, (3) *job security*, (4) *working conditions*, (5) *fringe benefits*, (6) *policies and procedures*, (7) *interpersonal relation*. Berdasarkan faktor Hygiene (1) gaji, (2) status, (3) keamanan pekerjaan, (4) kondisi kerja, (5) tunjangan, (6) kebijakan dan prosedur, (7) hubungan interpersonal. Sedangkan *Based on Motivator* (1) *feeling of achievement*, (2) *meaningful work*, (3) *opportunities of advancement*, (4) *increased responsibility*, (5) *recognition*, (6) *opportunities for growth*. (1) perasaan pencapaian, (2) pekerjaan yang berarti, (3) kesempatan untuk maju, (4) tanggung Jawab yang meningkat, (5) pengakuan, (6) kesempatan untuk tumbuh. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur, yaitu berupa daya dorong untuk berbuat dan sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur inilah yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Sumber dari motivasi kerja adanya kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi di mana seseorang tersebut bekerja. Di samping itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia organisasi yang bergerak dalam melayani pendidikan perbankan. Hasil pengembangan model ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan LPPI dimasa yang akan datang.

Konsep Pengembangan Model

Rita C. Richey (2007:1) *Design and Development as The systematic study of design, development and evaluation processes with the aim of establishing an empirical basis for the creation of instructional and non instructional products and tools and new or enhanced models that govern their development*. Studi sistematis dari proses desain, pengembangan dan evaluasi dengan tujuan mendirikan sebuah dasar empiris untuk penciptaan produk instruksional dan non instruksional dan alat-alat dan model baru atau yang disempurnakan yang mengatur perkembangan. Charres M. Reigeruth (2009:7) : *Design theory is different from descriptive theory in that it is goal oriented and normative. it identifies good methods for accomplishing goals whereas descriptive theory describes cause effect relationships, which are usually probabilistic (meaning that the cause does not always result in the effect). It is even more important to emphasize that every informally recognized designer has a similiar field of expertise. It goes without saying that every designer needs knowledge, traditions, styles, etc*. Teori desain berbeda dari teori deskriptif teori desain berorientasi tujuan dan normatif, itu mengidentifikasi metode yang baik untuk mencapai tujuan. Teori deskriptif menggambarkan hubungan yang biasanya probabilistik yang menyebabkan tidak selalu menghasilkan efek. Hal ini penting untuk menekankan

bahwa setiap desainer informal diakui memiliki bidang keahlian yang sama. Gall dan Gall (Meredith D. Gall, Joyce P. Gall dan Walter R. Borg) (1983:775) mengemukakan pandangannya tentang pengembangan model adalah suatu sistem yang terdiri dari sepuluh langkah. Langkah-langkah R & D yang di kemukakan oleh Meredith D. Gall, Joyce P. Gall dan Walter R. Borg tersebut adalah : (a) *To review the relevant literature on textbook instructional design*, (b) *To plan chapter objectives* (c) *To develop a preliminary form of the product*, (d) *To Field- test the preliminary form of the product*, (e) *To revise the preliminary form of the product based on the field – test results*, (f) *To conduct a main field tes of revised product*, (g) *Operational product revision*, (h) *Operational field testing*, (i) *Final product revision*, (j) *Dissemination and implementation Implementasi*. Langkah-langkah tersebut member pengertian sebagai berikut : (a) Untuk meninjau literatur yang relevan pada desain buku instruksional. Pengumpulan informasi (research and information collecting), termasuk kajian pustaka, observasi dan persiapan kerangka teoretik, (b) Menyatakan tujuan yang termasuk merumuskan keterampilan, menentukan tindakan dan uji kelayakan skala kecil, (c) Mengembangkan produk/ program tahap awal termasuk persiapan materi pembelajaran, buku pedoman dan instrumen evaluasi, (d) Untuk menguji lapangan awal dari mengumpulkan sampai menganalisis data berdasarkan wawancara, observasi dan kuesioner, (e) Untuk merevisi awal produk berdasarkan lapangan hasil tes, (f) Data kuantitatif dikumpulkan, hasil dievaluasi berdasarkan tujuan dan dibandingkan dengan data kelompok kontrol, (g) Revisi produk operasional,, produk/program berdasarkan hasil uji lapangan utama, (h) Uji lapangan operasional, mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan wawancara, observasi dan kuesioner, (i) Revisi produk / program akhir, produk/ program berdasarkan hasil uji lapangan operasional, (j) Implementasi dan diseminasi, melaporkan produk/program dan memonitor distribusi untuk mengontrol mutu. Salah satu model yang banyak digunakan dalam penelitian pendidikan dan pengembangan adalah model yang didesain oleh Walter Dick, Lou Carey dan James O. Carey. Merupakan desain pembelajaran yang berorientasi sistem. Dick dan Carey (2005:4) menjelaskan, " *the instructional component of our model describes how the designer uses the information from the analysis what is to be taught to formulate a plan for presenting instruction to learners*". Berdasarkan kajian di atas bahwa pengembangan materi MOTIBOO adalah upaya yang sistematis dalam pengembangan *Motivation Book* yang terdiri atas topik, isi materi, dan desain materi *Motivation Book*. Tujuan instruksional mengarahkan proses dan isi materi dari MOTIBOO yang sesuai dengan kebutuhan para pemakai, serta fungsi dan tujuan yang ingin dicapai dalam peningkatan motivasi karyawan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, Paparan di atas menggambarkan bahwa pengembangan MOTIBOO agar mempunyai manfaat yang efektif dan efisien bagi karyawan LPPI mengarah kepada pendekatan, desain, dan pengembangan *Motivation Book* yang merupakan produk pengembangan model .

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*", yang berarti dorongan atau daya penggerak. bahasa Latin yang berarti motivasi. Colquitt, LePine dan Wesson (2009:178) *Motivation is defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work related effort, and determines its direction, intensity, and persistence.* Motivasi sebagai seperangkat kekuatan energi yang berasal baik karyawan di dalam dan luar, memulai kerja bisnis terkait, dan menentukan arahnya, intensitas, dan ketekunan. sebagian besar fungsi dari dua faktor: motivasi dan kemampuan. Selanjutnya Colquitt, LePine dan Wesson (2009:179) motivasi menentukan: 1) *direction of effort*, 2) *intensity of effort or level of effort*, 3) *persistence of effort*. 1) arah perilaku dalam bekerja, 2) intensitas pekerjaan atau tingkat usaha dalam bekerja, atau upaya dalam bekerja, dan 3) keuletan bekerja. McShane dan Von Glinow (2010:134) *the forces within a person that affect direction, intensity and persistence of voluntary behavior.* Tenaga-tenaga dalam diri seseorang yang menggerakkan arah, intensitas dan persistensi dari perilaku sukarela dari seseorang. McShane dan Von Glinow (2010:134) pegawai yang termotivasi siap melaksanakan intensitas usaha pada tingkatan tertentu (*intensity*), tingkat usaha pada jumlah waktu tertentu (*persistence*), dan bekerja kearah sasaran tertentu (*direction*). Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2011:110) *Motivation refers to the individual forces that account for the direction, level, and persistence of a person's effort expended at work.* Motivasi pada individu menentukan arah, tingkatan dan persistensi dari usaha seseorang yang dilakukan dalam pekerjaan. Selanjutnya Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2011:110) 1) *direction of effort*, 2) *level of effort*, 3) *persistence*". 1) arah usaha merupakan pilihan seorang individu untuk memilih pekerjaan apabila dihadapkan beberapa alternatif yang mungkin dapat dikerjakan. 2) tingkatan usaha yang dimiliki seseorang untuk bekerja termasuk upaya mengatasi hambatan-hambatan. 3) persistensi lamanya waktu seseorang akan bekerja. Robbins dan Judge (2011:238) *motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.* Proses yang memperhitungkan arah, intensitas individu dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan. 3 (tiga) elemen motivasi : 1) *Intensity*, Intensitas seberapa keras seorang pegawai akan mencoba bekerja. 2) *Direction* Arah usaha yang disalurkan pada suatu arah yang menguntungkan perusahaan. 3) *Persistence*, Persistensi ukuran berapa lama seseorang akan mempertahankan usahanya. Kinicki dan Kreitner (2010:212) *Motivation represents those psychological processes that cause the arousal, direction, and persistence of voluntary actions that are goal directed.* Proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Kinicki dan Kreitner, perilaku yang termotivasi meliputi : 1) *Direction*. Arah apa yang akan dikerjakan; 2) *Intensity*. Intensitas yaitu usaha seberapa keras akan dikerjakan; 3) *Quality*. strategi tugas, bagaimana mengerjakannya; 4) *Persistence*. berapa lama akan mengerjakannya. Rae Andre (2008:96) *Motivasi an individual's direction, intensity, and persistence of effort in attaining a goal.* Motivasi sebagai arah, intensitas dan persistensi individu dalam berusaha mencapai sasaran perusahaan. Luthans (2011:157) *Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentives.* Proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung yaitu, *Needs* Kebutuhan, *Drives* Dorongan dan *Incentives* Insentif. Dari pembahasan di atas motivasi merupakan himpunan tenaga-tenaga yang enerjetik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seorang pegawai, untuk usaha bekerja, menentukan arah kerja, intensitas kerja dan persistensi kerja. Indikator-indikator dari

motivasi adalah arah perilaku dalam bekerja, upaya dalam bekerja dan keberhasilan mengatasi hambatan kerja. Sub indikator dari motivasi kerja akan penulis kembangkan sendiri berdasarkan pemahaman penulis terhadap berbagai teori motivasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian dan pengembangan (Research and Development). Tujuan utama penelitian untuk mengetahui efektivitas pengembangan model MOTIBOO dalam rangka peningkatan motivasi karyawan, dan menghasilkan desain pengembangan MOTIBOO (*Motivation Book*) yang berfokus pada peningkatan Motivasi karyawan di lingkungan LPPI. Penelitian dilakukan pada dari Mei sampai dengan Agustus 2012 di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI). Penelitian ini terdiri dari 4 tahap yaitu Tahap pra penelitian, Tahap Perencanaan dan Pengembangan, Tahap Uji Lapangan dan Revisi Model, Tahap Pasca Penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengembangan model Motivation Book (MOTIBOO) yang diperoleh dengan metode eksperimen dengan menggunakan desain *Pre test - Posttest Control Group Design* (desain kelompok kontrol pretest -posttest berpasangan) yang dilakukan terhadap karyawan LPPI. Hasil studi pendahuluan mengungkapkan ada sebagian kecil karyawan merasa kesulitan dalam meningkatkan motivasi kerja. Ini disebabkan faktor latar belakang karyawan yang mendekati masa pensiun dan pengembangan karir terhambat. Pelaksanaan pengembangan model MOTIBOO yang selama ini berlangsung memiliki beberapa komponen pendukung yaitu adanya keinginan untuk sukses, adanya keinginan untuk maju, adanya keinginan untuk bersaing, adanya keinginan berprestasi, adanya keinginan bertanggung jawab, adanya keinginan menghadapi resiko. Hasil dari Penelitian dan revisi para ahli pengembangan model *Motivation Book* (MOTIBOO) menghasilkan tiga model, yaitu: 1) model MOTIBOO I, merupakan perwujudan dari Kesuksesan Karyawan; 2) Model MOTIBOO II adalah merupakan Keberanian dalam Menghadapi Risiko; dan 3) Model MOTIBOO III merupakan menuju Sukses di Dunia Kerja. Model MOTIBOO merupakan salah satu aspek mediasi untuk peningkatan motivasi karyawan dari tujuan pengembangan model MOTIBOO ini. Pada uji coba luas ini terdapat 30 responden kelompok kontrol dan 30 responden kelompok eksperimen, dikatakan dapat mewakili populasi merujuk dengan konsep *non probability sampling* sesuai dengan kebutuhan, tidak menggunakan dasar peluang. Hasil uji coba luas dilakukan dengan hasil observasi dilakukan kegiatan pengamatan secara tidak langsung ini bertujuan untuk menggali sejauh mana pelaksanaan (model) pengembangan MOTIBOO yang sedang digunakan untuk menilai peningkatan motivasi karyawan terhadap aktivitas karyawan selama penerapan pengembangan model MOTIBOO. Wawancara dilakukan setelah responden mendapat perlakuan dari pengembangan model MOTIBOO sebanyak 13 karyawan yang merupakan perwakilan dari masing-masing divisi menyatakan dengan pendekatan pengembangan model MOTIBOO, karyawan semakin termotivasi dalam bekerja, dan ada hal-hal baru yang di dapat dalam MOTIBOO ini karyawan menyadari bahwa motivasi pekerjaan untuk mencapai kesuksesan di dunia kerja tidak hanya berasal dari diri sendiri saja, namun MOTIBOO membuka pola pikir dalam memotivasi bekerja/meniti kesuksesan di dunia kerja. Buku MOTIBOO tersebut juga memberikan kata-kata motivasi yang mendorong untuk lebih semangat dalam bekerja. Hasil Uji Coba Model Pretest - Posttest Kelompok

Eksperimen dilakukan uji perbedaan rata - rata melalui t tes sampel berpasangan / Paired Sample t - test data hasil olahan pada uji t berpasangan Antara Pre Tes Dan Post Tes Kelompok Uji Luas Eksperimen *Pretest* (X1) dan Kontrol *Pretest* (X3) dalam hal ini nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,0749 < 2,002$, maka tolak H_0 maka tidak terdapat perbedaan motivasi antar *pre-post test* kontrol dan eksperimen, karena antara kelompok eksperimen *pretest* dan kontrol *pretest* sama belum diberikan perlakuan pengembangan model MOTIBOO. Sedangkan Kelompok Uji Luas Eksperimen *Posttest* (X2) dan Kontrol *Posttest* (X4) Dalam hal ini nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,075 > 2,002$, maka tolak H_0 maka terdapat perbedaan motivasi antar *post test* eksperimen dan kontrol, karena antara kelompok eksperimen *posttest* telah diberikan perlakuan pengembangan MOTIBOO, sedangkan kelompok kontrol *posttest* tidak diberikan perlakuan pengembangan MOTIBOO. Hasil Gain Ekperimen - Kontrol berdasarkan perhitungan nilai $\chi_{hitung} = 0,067 < \chi_{tabel} = 3,841$ berarti data homogen. Data tersebut menyajikan angka - angka yang secara umum menunjukkan bahwa kelompok kontrol dan kelompok eksperimen untuk masing-masing indikator mempunyai ragam yang homogen. Hal ini diketahui dari $\chi_{hitung} < \chi_{(0,05;1)}$, sehingga motivasi karyawan untuk kelompok kontrol dan kelompok eksperimen untuk masing-masing indikator memiliki karakteristik yang mendekati sama. Berdasarkan analisis di atas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kinicki dan Kreitner (2008:248) *Motivated behaviors are likely to be enhanced when managers supply employees with adequate resources to get the job done and provide effective coaching. This coaching might entail furnishing employees with successful role models, showing employees how to complete complex tasks, and helping them maintain high self efficacy and self esteem. Performance is, in turn, influenced by motivated behavior. Performance is, in turn, influence by motivated behavior.* Selain itu didukung oleh Luthans (2010:165) *Job satisfiers are related to job content and that job dissatisfiers are allied to job context. Herzberg labeled the satisfier motivators, and he called the dissatisfiers hygiene factors.* Menurut Robbins dan Judge Frederick Herzberg (2011:243) *Factors associated with the work itself or with outcomes directly derived from it, such promotional opportunities, personal growth opportunities, recognition, responsibility, and achievement. These are the characteristics people find intrinsically rewarding.* Hal ini didukung oleh Schermerhom, Hunt dan Osborn (2011: 145) *These factors are related to job content what people actually do in their work. They include such things as a sense of achievement, opportunities for personal growth, recognition, and responsibility. According to the two factor theory, the presence or absence of satisfiers or motivators in people's jobs is the key link to satisfaction, motivation, and performance. When motivator factors are substantial, high job satisfaction raises motivation and performance.* Robbins (2013:458) menjelaskan *"motivation refers to the process by which a person's effort are energized, directed, and sustained toward attaining a goal. This definition has three key elements; energy, direction, and persistence"*. Motivasi berkaitan erat dengan sebuah proses dimana usaha seseorang didorong, diarahkan dan dikerahkan untuk mencapai tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci yaitu, energi, arah dan ketekunan. Ketiga elemen ini akan mendorong pegawai untuk terlibat dalam berbagai aktivitas organisasinya. Seperti pendapat Dessler (2001:321), *"motivation can be defined as the intensity of a person's desire to engage in some activity"*. Motivasi bisa didefinisikan sebagai intensitas keinginan seseorang untuk terlibat dalam berbagai kegiatan. Namun secara umum, beberapa pendapat tentang motivasi, dikategorikan menjadi tiga seperti dalam Daft (2010:374), yaitu: "perspektif isi, perspektif proses dan perspektif penguatan". Berdasarkan konsep motivasi, teori dan hasil penelitian dan pembahasan maka secara logis dapat diketahui bahwa desain model *Motivation Book* (MOTIBOO) yang dikemas dalam bentuk model pengembangan dapat menjadi pendekatan proses dalam pelaksanaan motivasi kerja di LPPI sehingga

membentuk motivasi yang kuat, dan dapat menghasilkan kinerja yang baik, karena adanya semangat bekerja dalam dirinya demi kepentingan karyawan di LPPI.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Desain Model Pengembangan *Motivation Book* (MOTIBOO), (2) Hasil penelitian pendahuluan yang dilaksanakan pada tahap pengembangan model memperlihatkan bahwa, model *Motivation Book* (MOTIBOO) yang dikemas dalam bentuk model pembelajaran memberikan alternatif dalam peningkatan motivasi karyawan di LPPI, (3) Pada perencanaan model MOTIBOO ini peneliti membuat tahapan-tahapan melalui pengamatan. Berkenaan dengan pengamatan pada karyawan LPPI diperoleh data dan hasilnya merupakan pengembangan model *Motivation Book*, (4) Pengembangan Penelitian dan Pengembangan Model *Motivation Book* (MOTIBOO) menghasilkan tiga model, yaitu: 1) model MOTIBOO I, merupakan perwujudan dari Kesuksesan Karyawan; 2) Model MOTIBOO II adalah merupakan Keberanian dalam Menghadapi Risiko; dan 3) Model MOTIBOO III merupakan menuju Sukses di Dunia Kerja, (5) Pengujian Model *Motivation Book* (MOTIBOO) berdasarkan hasil eksperimen, pengembangan MOTIBOO dari hasil *pretest* dan *posttest* karyawan menunjukkan peningkatan motivasi. Nilai rata-rata *posttest* kelompok eksperimen lebih besar dari nilai rata-rata kelompok kontrol. Dengan demikian kondisi karyawan hasil pengembangan model MOTIBOO memiliki kompetensi yang semakin baik. Efektivitas pengembangan model *Motivation Book* (MOTIBOO) juga diperlihatkan melalui perubahan perilaku karyawan selama uji coba di LPPI. menunjukkan hasil implementasi model pada kelompok eksperimen terbukti lebih baik dan meningkat jika dibandingkan dengan perolehan hasil tanpa perlakuan model *Motivation Book* (MOTIBOO).

Rekomendasi. Berdasarkan hasil kesimpulan di atas mengenai pengembangan model *Motivation Book* (MOTIBOO), maka dapat diajukan rekomendasi sebagai berikut: (1) Model pengembangan MOTIBOO yang dihasilkan dalam penelitian ini terbukti secara empirik dapat meningkatkan motivasi karyawan sebagai salah satu alternatif bahan/sumber pembelajaran dalam meningkatkan motivasi karyawan, sehingga pengembangan model MOTIBOO yang efektif, efisien dapat menjadi daya tarik untuk karyawan di LPPI, (2) Rekomendasi kepada peneliti selanjutnya. Penelitian pengembangan ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, sehingga penelitian ini dapat dilakukan dengan topik yang berbeda dan yang lebih luas sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap penemuan baru.

DAFTAR RUJUKAN

- Andre, Rae, *Organizational Behavior, An Introduction to your life in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008
- Colquitt. Jason A., Jeffrey A. Lepine, Jeffrey A. & Wesson, Michael J., *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw.Hill Inc., 2009
- Craswell, John W., *Education Research, Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: Merill Prentice Hall, 2008
- Dick, Walter, Lou Carey, James O. Carey, *The Systematic Design Of Instruction Sixth Edition*, Boston, Library Congress Cataloging in Publication Data, 2005
- Donald R., Cooper, Pamela S., Schindler, *Business Research Methods Eleventh Edition*, New York: Mc Graw - Hill, Inc. 2011
- Fraenkel, Jack R. Fraenkel . Norman, E .Wallen. Helen H. Hyun , *How to Design and Evaluate Research in Education* New York: Mc Graw - Hill, Inc. 2012
- Gall Meredith D. Gall , Joyce P Gall , Walter R. Borg, *Educational Research : An Introduction* New York: Pearson Education, Inc, 2003,
- Gall Meredith D. Gall , Joyce P Gall , Walter R. Borg, *Educational Research : An Introduction* New York: Pearson Education, Inc, 1983,
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. *Organizational Behavior Management*, New York: Mc Graw.Hill Inc., 2008
- Lind, Douglas A. Lind , William G., Marchal, and Robert D. Mason. *Statistical Techniques in Business and Economics* , New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc., 2002
- Lind, Douglas A. Lind , William G., Marchal, and Robert D. Mason. *Statistical Techniques in Business and Economics* , New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc., 2012
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, New York: Mc.Graw Hill Companies, Inc., 2011
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. *Organizational Behaviour*, New York: Mc.Graw Hill Companies, Inc., 2010
- Kinicki, Angelo and Kreitner, Robert, *Organizational Behavior, Key Concept, Skills and Beset Practices*. New York: Mc Graw Hill, 2008
- Mc Shane Steven L, and Von Glinow, Mary, Ann, *Organizational Behavior Emerging Knowledge and Practice for the Real World*, New York: Mc Graw Hill, 2010
- Reigulth, Charles M., Chellman, Alison A. Carr, *Instructional Design Theories and Models Building a Common Knowledge Base Volume III*, Londong: Hillsdale, New Jersey, 2009

- Richey, Rita C. Klein, James D.. *Design And Development Reseach Methods, Strategies, and Issues*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2007
- Robbins, Stephen, P., and Judge, Timothy. *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education Inc., 2011
- Schermerhorn, Jr., Jhon, R., Hunt, James, G., Osborn, Richard, N., *Organizational Behavior*. New York: Jhon Wiley&Sons Inc., 2011
- Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, Alvabeta, Bandung, 2007
- Vecchio Robert P., *Organizational Behavior* South Western; parth of the Thomson Corporation, 2006
- Drucker, Peter F., *The Daily Drucker*, HarperCollins Publisher, Inc, New York, NY, 2004
- Cutler, MD, Howard C., *The Art of Happiness at Work*, New York: A Division of Penguin Group (USA) Inc, 2003